

平成22年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

1 公民較差等

項 目	大阪府人事委員会	(参考) 人事院勧告
公民較差(月例給) ※ 較差 = 民間給与 - 職員給与	+199円 (+0.05%) (減額措置後 +25,650円、+6.88%)	▲757円 (▲0.19%)
民間の特別給(ボーナス)支給月数	3. 93月	3. 97月

2 勧 告

項 目	大阪府人事委員会	(参考) 人事院勧告
月 例 給	<ul style="list-style-type: none"> ○ 改定なし ・月例給較差は+199円(+0.05%)と微差であり、これを若干上回る状況にあった平成20年(+204円、+0.05%)と同様、改定を見送ることが妥当。 ・なお、昨年、廃止の勧告を行った持ち家に係る住居手当は、職員給与が民間給与を下回っていることを考慮して、本年は勧告を見送り。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 給料等の改定 【▲688円】 ・55歳を超える職員(行政職俸給表(一)5級以下の職員及びこれに相当する級の職員を除く)について、俸給及び俸給の特別調整額の支給額を一定率で減額(▲1.5%) ・中高年齢層について俸給表を引下げ(平均改定率▲0.1%) ・給与構造改革時の現給保障額の減額 ○ はね返り分 【▲69円】
特 別 給	<ul style="list-style-type: none"> ○ 支給月数の改定 (年間支給割合) 4.15月→3.95月 【▲0.20月】 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 支給月数の改定 (年間支給割合) 4.15月→3.95月 【▲0.20月】
実施時期等	<ul style="list-style-type: none"> ○ 実施時期 ・公布日の属する月の翌月の初日 (公布日が月の初日であるときは、その日) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 実施時期 ・公布日の属する月の翌月の初日 (公布日が月の初日であるときは、その日) ○ 平成22年12月期の期末手当特例措置 ・本年4月からこの改定の実施の前日までの期間に係る較差相当額を12月期の期末手当の額で減額調整。
勧 告 の 基 本 的 な 考 え 方	<ul style="list-style-type: none"> ○職員給与の制度や水準を社会一般の情勢に適応したものとし、時代のすう勢を踏まえて適時の見直しを講じることは、地域主権の時代に不可欠となる府民の府政への信頼確保につながる。 ○定年年齢の延長や公務員への労働協約締結権の付与など、我が国の公務員制度は、新たな展開を迎えようとしている。この機に、府の組織運営や人事管理にふさわしい独自性ある人事・給与制度を構築することが必要。 	<p>給与勧告は、国家公務員に労働基本権が制約されていることの代償措置として、国家公務員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものであり、従来より、給与水準の改定のみならず、給与制度の見直しについてもその対象として行っている。</p> <p>公務員給与については、納税者である国民の理解を得る必要があることから、本院が労使当事者以外の第三者の立場に立ち、民間給与との精確な比較を基に給与勧告を行うことにより、適正な公務員給与が確保されている。勧告が実施され、適正な処遇を確保することは、公務における人材の確保や労使関係の安定に資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。</p>

3 意見（要旨）

(1) 本年の給与改定について

ア 本年の民間との月例給較差

本年4月分として支給された本府職員と府内民間従業員の給与水準について、役職ごとの対応関係の一部を見直したうえで比較したところ、職員給与が民間給与をわずかに下回る(199円、0.05%)ものの、概ね均衡。

昨今、民間を取り巻く環境はなお厳しい情勢。本年6月の「月例経済報告」(内閣府)では、定期給与は持ち直しの動きが見られ、現金給与総額は下げ止まりつつあるものの、失業率が高水準にあるなど依然として厳しいという4月の基調判断が示されている。本府総合労働事務所が本年5月に公表した「平成22年春季賃上げ妥結状況(最終報)」でも、府内397組合、89,723人の平均妥結額が4,903円、平均賃上げ率が1.65%であり、2年連続で前年度を下回ったことが示されたところ。

本府職員についても、本年4月時点での平均年齢・平均給与が前年度同期に比べ減少。これは、管理職登用の抑制や給与制度の見直しなど、近年の改革効果の現れとともに、50歳以上の職員割合が低下したことが要因と考える。

なお、給与較差は、減額措置がないとした場合を前提に算定したものであり、減額措置後の実際の支給額を用いて試算した場合は、職員給与が民間給与を25,650円(6.88%)下回る状況。

イ 月例給較差の解消

本年の月例給較差は199円(0.05%)と微差。これを若干上回る状況にあった平成20年(204円、0.05%)と同様、改定を見送ることが妥当と判断。

なお、昨年、廃止の勧告を行った持ち家に係る住居手当については、職員給与が民間給与を下回っていることを考慮し、本年は勧告を見送り。

ウ 期末手当及び勤勉手当

民間の特別給との均衡を図るため、年間4.15月分を0.20月分引き下げ、年間3.95月分とすることが必要。この結果、年間支給月数は昭和38年度以来47年ぶりに4.00月分を割り込む。引下げにあたっては、勤勉手当のウエイトをより高めることが必要であり、人事院勧告に準じた改定が適切。

(2) 給与制度等について

ア 時間外勤務手当支給割合

職種別民間給与実態調査において、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率に関し、その積算の基礎に含めることが義務付けられていない法定休日(日曜日など)の扱いの調査を実施。

その結果、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を引き上げた企業のうち、法定休日の労働時間を月60時間の積算の基礎に含めるとしている事業所の従業員の割合が60.2%であることが判明。

本府職員も、月60時間の時間外勤務時間の積算の基礎に、日曜日又はこれに相当する日に勤務した時間を含めることとし、国と同様、平成23年度から実施することが妥当。

また、月45時間を超え60時間を超えない時間外労働の割増賃金率を、25%を超える率とするよう努めなければならないとした努力義務規定の実施状況を調査したところ、実施しているとした事業所の従業員割合が、対象従業員の43.2%であり、半数以上が25%に止まっていることが判明。

このことから、国と同様、月45時間を超え60時間を超えない時間外労働の割増賃金率を引き上げる状況にはないと考える。

イ 教育職の給与

平成20年度以降、支給水準が順次引き下げられてきた義務教育等教員特別手当について、本年も国庫負担基準において支給水準を引き下げられることとなった。これを受け、全国人事

委員会連合会が、参考となるモデル手当額表を作成。過去2ヶ年度は大半の団体がこれに基づいた見直しを行っており、本年も同様の状況が想定されることから、当該モデル手当額表を参考として、手当支給水準を改定することが適切。

なお、改定にあたっては、大幅な給与減額が行われているという本府固有の事情を踏まえ、任命権者において、種々の影響を見定めることが望まれる。

ウ 年末年始の勤務に対する特殊勤務手当

本府では、職員が12月31日から1月3日までの間に、交代制勤務により勤務を割り振られた場合や宿日直勤務が命じられた場合、警察職員を除いて、1日1,500円の特殊勤務手当を支給。

これは、民間でも同様の事例が比較的多かったことを踏まえ、平成10年度に制度化。今般、本委員会が独自に府内民間の状況を調査した結果、かつて、半数近くにのぼっていた実施事業所割合が、約4割にまで減少していることが判明。民間において類似の制度を実施している事業所が減少していることや当該手当が国にはない本府独自のものであることを踏まえれば、これを廃止することが必要。

エ 降格の際の給料決定方法

府では、職員が昇任等により職務の複雑さや困難さ、責任の程度がより高い職に従事することとなった場合、給与上、上位の級へと昇格させ、通常よりも大きなメリットを与えている。一方、降任により責任の程度等が下がった場合、かつて国がそうであったように、下位の級へと降格はさせるものの、給料自体は同額又は直近下位に位置づけている。国では既に、職員を降格させる際、昇格時に得られたメリットを解消する措置を講じており、一部の都道府県でも同様の対応が行われている。

職員の給与制度を職務給の原則に適用のみにすることや、近年、希望降任により、職員の意思で降格する場合が見られることから、本府も国と同様の措置をとることが必要。

(3) 勤務環境の整備について

ア 時間外勤務の縮減

本府では、「9時消灯」など、時間外勤務縮減の取組が進められており、知事部局では、平均時間数が減少する傾向。一方で、本年度第一四半期に、年間上限規制360時間のペース(当該期間中に90時間)を超える職員が499人にのぼるなど、なお一層の取組が求められる。

併せて、サービス残業(賃金不払い残業)を防止するため、厚生労働省の指針に沿って退庁時刻を客観的に記録するなど、勤務時間の適正管理に努めることが必要。

また、教育委員会では、本年5月に「勤務時間の適正な把握のための手続き等に関する要綱」を定め、教育職員の勤務時間の適正な把握に取り組んでいる。

この要綱に基づき、健康管理の観点からの対応を図り、時間外業務の縮減につなげることが必要。

イ 健康管理

職員が多忙な状況にあっても、仕事と生活との調和を図りながら、いきいきと働き続けられる環境整備が重要。各任命権者においては、引き続き、相談業務等のメンタルヘルス対策に取り組みつつ、職場内での良きコミュニケーションを図るなど、日々の業務運営におけるきめ細かな対応が求められると考える。また、「パワー・ハラスメント」については、知事部局において、本年5月に、「職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」を策定。今後、この指針の活用を通じて、快適で働きやすい職場づくりが進められることを期待。

(4) 人事制度について

ア 人事評価制度

評価の寛大化傾向に一定の改善が見られるとともに、知事部局において、平成21年度から「コンピテンシー」手法を用いた評価制度を導入するなど、任命権者においても努力が見られる。

今後とも、評価者の技量と資質の向上を図るため、継続的な研修制度の充実強化とあわせ、人事評価制度の確立に向けてさらなる努力を期待。

イ 採用試験制度の見直し

地域主権の確立や、都市間競争の激化など、本府が取り組むべき差し迫った課題が増大するなかで、これらを担っていくことの出来る職員を採用することが重要。

また、優秀な人材を確保するためには民間企業・国・他の地方公共団体との人材獲得競争を勝ち抜いていかなければならない。

こうした時代の要請を踏まえて、本府の求めるべき人物像のあり方を再度精査し、それに沿った人材確保の方策を検討することが必要であることから、先進的な取組を調査するとともに、これからの採用試験のあり方を検討していく所存。

(5) 職員給与に関する府の独自施策等について

ア 独自給料表の導入

本委員会は、「民間との給与比較のあり方」と「独自給料表の作成」とを柱とする調査・研究に取り組み、その成果を本年3月に公表。「独自給料表の作成」は、給与制度を簡素でわかりやすいものにするを旨として、給料表の構造や適用を職務給の原則に適合させ、府の組織によりふさわしいものへと改めるべく、独自給料表の導入に向けた方向性を示した。

その後、府では、「大阪府財政構造改革プラン(素案)」を策定し、「公務員制度改革」を掲げ、職員のやる気を引き出し、府民の理解と支持が得られる人事・給与制度の構築をめざすこととしている。その中で、独自給料表についても、平成23年度からの導入をめざし、現在、労使間での協議、交渉が行われているところであり、本委員会としても改めて独自給料表の導入に向けた勧告を行う所存。

職員の給料表は、平成18年度からの給与構造改革により、年功的な昇給を抑止するべく、昇給カーブがフラット化されている。しかしなお、高齢層においては、職員の給与水準が民間を上回る傾向が見られることから、今後、民間との較差を踏まえつつ一層のフラット化を推し進め、職員の職務・職責と給料との関係をより明確にすることが求められる。

イ 賃金構造基本統計調査(いわゆる「賃金センサス」)の研究

本委員会は、先述の調査・研究の一環として、賃金構造基本統計調査の活用方策についての研究を行い、職種別民間給与実態調査との相違点や公務員給与決定の参考とするための具体的な活用事例を示した。この研究は、現在の公民較差に相当する「指標」の選択肢を広げるべく行ったものであり、様々な機会を通じて、その成果を全国に発信している。

今後、本格的な地域主権の時代を迎えるにあたっては、その担い手となる職員の給与が住民の理解と納得を得られるものであることが不可欠。地方自らが給与決定のあり方を考え、国への制度提言に結びつける姿勢を持つことが重要。引き続き、積極的な発信に取り組みながら、研究、検討の輪を広げたいと考える。

ウ 本府独自の給与カット

本府職員の給与は、長期にわたり抑制が続けられてきた。特に平成20年8月からは、最大14%にも及ぶ給料(本給)の減額措置や全国的に例のない退職手当の特例カットなど、かつてなく大きな減額措置が行われた。先述の「大阪府財政構造改革プラン(素案)」では、独自給料表の導入をはじめとする「公務員制度改革」を進めつつ、併せて、府の収支不足に対応するための給与の減額措置を継続するとする考え方が示されている。こうした大きな減額措置が継続されることは、税収の大幅な落ち込み等がその背景にあるとはいえ、職員にとっては極めて厳しい措置であると言わざるを得ない。現在、この取扱いをめぐる、労使の間で協議、交渉が進められているところであり、本委員会としても、今後、適時、適切に意見を申し述べる所存。

(6)公務員制度をめぐる諸情勢について

ア 職員の高齢期の雇用問題(雇用と年金との連携)

公的年金の支給開始年齢が60歳から65歳へと段階的に引き上げられることを受け、人事院は本年の勧告で「定年延長に向けた制度見直しの骨格」を示した。

その中では、国家公務員の定年年齢を、平成25年度に60歳に達する者から段階的に引き上げ、平成37年度には65歳にすることをはじめ、11項目にわたり、見直しの方向性が示されている。また、本年中を目途に具体的な立法措置のための意見の申し出を行うものとされている。

府も国と同様に定年年齢が引き上げられることを視野に入れ、高齢層職員の活用や給与財源増大の抑制はもとより、総合的な観点からの人事・給与政策の確立に向けた取組を早期に進める必要があると考える。

イ 公務員の労働基本権問題

国家公務員制度改革基本法が平成20年6月に制定され、公務員の労働基本権問題が議論されている。本府も、先述の「大阪府財政構造改革プラン(素案)」の中で、「国への制度提言」として「地方公務員に労働協約締結権を認め、労使協議による給与、勤務条件の決定ができるようにすべき」とする考え方を示している。人事委員会としても、長年培ってきたノウハウの継承・発展に努め、次の時代へと着実につなげるべく、その役割を適切に果たすべきであると考えている。

地方から発信し、国への制度提言に結びつけるという姿勢を重視しながら、引き続き、賃金構造基本統計調査の活用方策の研究等に取り組む。